

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、市職員の給与等の実態、市内民間企業従業員の給与、その他市職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行ったので、その結果を報告する。

1 市職員の給与

本委員会は、本年 4 月 1 日現在における市職員（技能・労務職員及び企業職員等を除く。以下同じ。）の給与等について把握するため、「令和 6 年福岡市職員給与等実態調査」を実施した。

市職員には、従事する職務の種類等に応じ、行政職、医療職(1)、医療職(2)、消防職、教育職(1)、教育職(3)及び教育職(4)の各給料表並びに特定任期付職員給料表が適用されており、このうち、行政職給料表の適用者の給与等の概要は、第 1 表に示すとおりである。

(参考資料 1 市職員給与関係資料 参照)

第 1 表 行政職給料表適用職員の給与等の概要

項 目		内 容	項 目		内 容
職 員 数		6,900 人	平 均 経 験 年 数		17.4 年
平 均 年 齢		39.0 歳	平 均 勤 続 年 数		15.4 年
平均給与月額	給 料	312,883 円	平 均 扶 養 親 族 数		0.8 人
	扶 養 手 当	8,814 円	男 女 別 構 成 比	男 性	57.2 %
	地 域 手 当	33,020 円		女 性	42.8 %
	住 居 手 当	10,361 円	学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	66.0 %
	管 理 職 手 当	8,040 円		短 大 卒	5.4 %
	そ の 他	20 円		高 校 卒	28.4 %
	計	373,138 円		中 学 卒	0.2 %

(注) 1 「その他」とは、単身赴任手当（基礎額）及びへき地手当等の合計である。
2 構成比に表記した数値は、小数点以下第 2 位を四捨五入したものであり、その内訳の計は100にならない場合がある。
3 定年が段階的に引き上げられることに伴い、「福岡市職員の給与に関する条例」附則第10項により給料月額が決定される職員を除いた数値である。

2 民間給与の調査

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、市職員の給与と市内民間企業従業員の給与との精確な比較を行うため、人事院等と共同で「令和6年職種別民間給与実態調査」を実施した。その概要は、第2表に示すとおりである。

(参考資料 2 民間給与関係資料 参照)

第2表 令和6年職種別民間給与実態調査の概要

項 目	説 明
調 査 対 象 事 業 所	企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間の980事業所
調 査 事 業 所 数	層化無作為抽出法によって抽出した196事業所
調査対象職種	行政職と類似する事務・技術関係22職種 医療、教育関係等54職種
調 査 項 目	令和6年4月分の給与月額 給与改定の状況 初任給の状況 賞与等の特別給の支給状況 家族手当等の支給状況 等

(注) 「層化無作為抽出法」とは、調査対象事業所を組織、企業規模、産業によりグループ分けし、このグループの中から無作為に抽出する方法をいう。

(2) 調査の結果

調査完了率は、82.3%となっており、厳しい諸環境の中においても、各事業所の協力を得て、広く市内民間事業所の状況が調査結果に反映されているといえる。

ア 給与改定の状況

第3表に示すとおり、市内民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は60.6%（昨年56.9%）であり、ベースダウンを実施した事業所は該当なし（昨年該当なし）となっている。

また、第4表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は91.7%（昨年88.5%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は44.5%（昨年28.0%）、減額となっている事業所の割合は2.8%（昨年1.5%）となっている。

第3表 民間における給与改定の状況

（単位：％）

項目 役職段階	ベースアップ 実 施	ベースアップ 中 止	ベースダウン	ベース改定 の慣行なし
係 員	60.6 (56.9)	2.4 (1.4)	－ (－)	37.0 (41.7)
課 長 級	51.0 (45.5)	2.4 (5.4)	－ (－)	46.5 (49.1)

（注）1 ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

2 （ ）内は、令和5年の調査結果である。

3 構成比は、それぞれ四捨五入しているため合計が100にならない場合がある。

第4表 民間における定期昇給の実施状況

（単位：％）

項目 役職段階	定期昇給制度あり						定期昇給 制度なし
	定期昇給実施					定期昇給 中止	
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	91.7	91.7	44.5	2.8	44.4	－	8.3
	(89.4)	(88.5)	(28.0)	(1.5)	(59.0)	(0.9)	(10.6)
課長級	76.2	76.2	35.8	0.5	39.9	－	23.7
	(81.5)	(79.9)	(22.7)	(1.6)	(55.6)	(1.6)	(18.5)

（注）1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

2 （ ）内は、令和5年の調査結果である。

3 構成比は、それぞれ四捨五入しているため合計が100にならない場合がある。

イ 初任給の状況

企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で78.0%（昨年71.5%）、高校卒で46.5%（昨年43.3%）となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は大学卒で74.5%（昨年51.4%）、高校卒で77.3%（昨年59.3%）、据え置いた事業所の割合は大学卒で25.5%（昨年47.9%）、高校卒で22.7%（昨年40.7%）となっている。

（参考資料 2 民間給与関係資料 第15表 参照）

3 市職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

（公民給与の較差）

「令和6年福岡市職員給与等実態調査」及び「令和6年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、市職員においては常勤の行政職（一般事務及び技術職）、市内民間企業従業員においてはこれに類似すると認められる職種の常勤の従業員について、責任の度合、学歴及び年齢が同等と認められる者同士の4月分の給与額（市職員にあつては平均給与月額、民間にあつては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。その結果、第5表に示すとおり、市職員の給与が民間の給与を1人当たり平均にして10,400円（2.74%）下回っていることが明らかになった。

第5表 市職員給与と民間給与との較差

民間給与 （事務・技術関係職種） ①	市職員給与 行政職（一般事務及び技術職） ②	較差 ①－② ((①－②) / ② × 100)
390,448円	380,048円	10,400円（2.74%）

（注）第1表の行政職の平均給与月額と本表の市職員給与額の差は、第1表の職員には本年度の新規採用者を含むが、本表には含まれていないこと及び給与比較の対象外職員がいることによるものである。

(2) 特別給

本委員会は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを市職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、国と同様に0.05月単位で改定を行ってきている。

「令和6年職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、市内民間事業所で支払われた特別給は、第6表に示すとおり、年間で平均所定内給与月額4.60月分に相当しており、市職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数（4.50月）が、市内民間事業所の特別給を0.10月分下回っていた。

第6表 民間における特別給の支給状況

項 目		事務・技術等従業員
特別給の支給割合	下 半 期	2.25月分
	上 半 期	2.35月分
	計	4.60月分

（注）下半期とは令和5年8月から令和6年1月まで、上半期とは令和6年2月から7月までの期間をいう。

備考 本市の場合、現行の年間支給月数は、4.50月である。

4 国及び他の地方公共団体との給与比較

総務省の令和5年地方公務員給与実態調査によると、国の行政職俸給表（一）の適用職員の俸給月額を100としたラスパイレス方式による本市の一般行政職の給料月額の水準は、101.7（指定都市平均99.9）である。

5 物価及び生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ全国では2.5%、本市では3.0%上昇している。

また、生計費の基礎となる家計調査（同省）によれば、本年4月の本市における消費支出（二人以上の世帯）は、1世帯当たり320,351円となっている。

（参考資料 3 その他 第23表 参照）

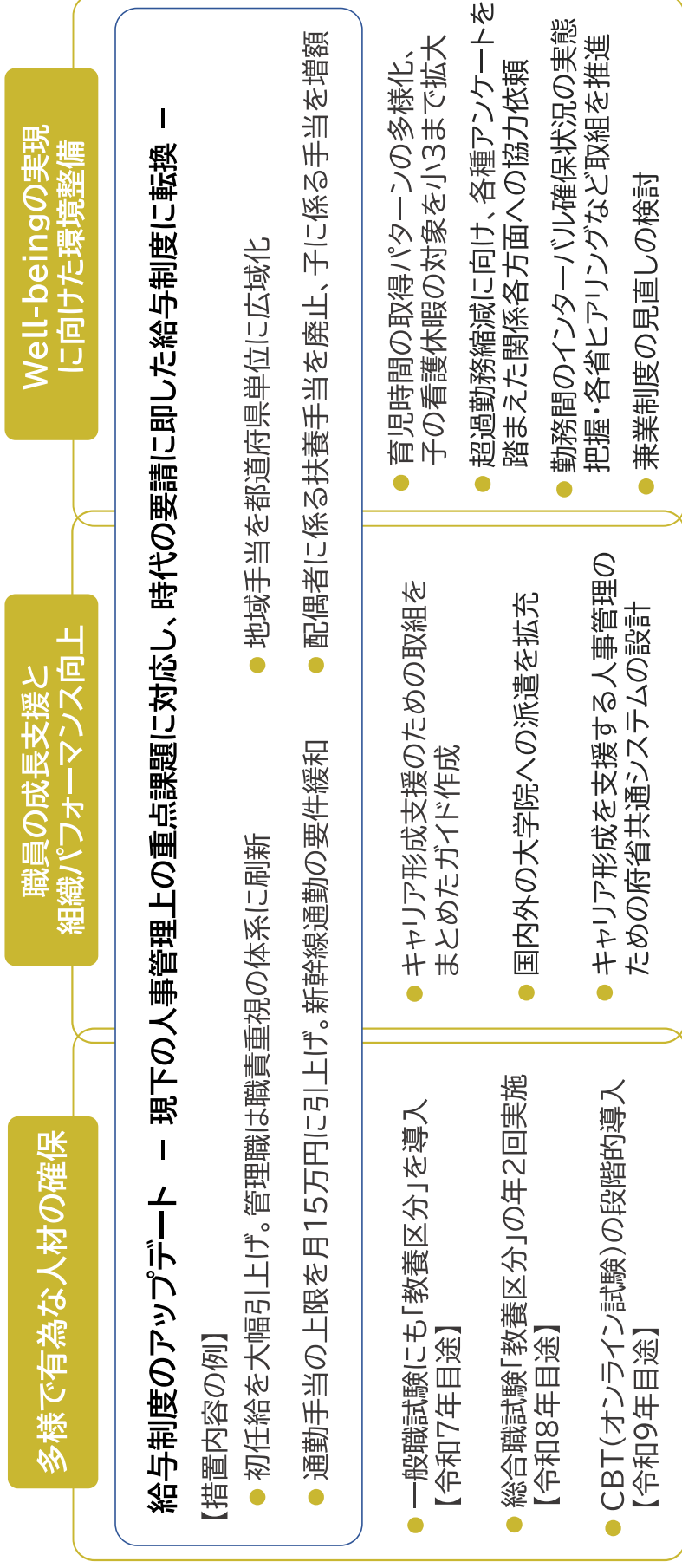
6 人事院の報告及び勧告等

人事院は、本年８月８日、国家公務員法等の規定に基づき、国会及び内閣に対し、公務員人事管理に関する報告、職員の給与に関する報告、勧告及び国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。それらの概要は、次のとおりである。

令和6年 人事院勧告・報告の概要

人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ



+

人事行政諮問会議

中間報告を

踏まえた取組

- ✓ 職員の判断のよりどころとなり、国民の信頼を得るための行動規範の検討
- ✓ 職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要となる施策等の検討
(在級期間に係る制度・運用の見直しの検討、官民給与の比較を行う際の企業規模の検討など)

■ 本年の給与改定(勧告)

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

月例給

〔本年4月分の民間給与を調査して官民比較〕 〔令和6年4月実施〕

✓ 官民較差: 11,183円(2.76%)

- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ

〔総合職(大卒)〕 230,000円(+14.6%〔+29,300円〕) 〔一般職(大卒)〕 220,000円(+12.1%〔+23,800円〕)
〔一般職(高卒)〕 188,000円(+12.8%〔+21,400円〕)

- 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定

※ おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定

行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%

※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善

ボーナス

〔直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較〕 〔令和6年4月実施〕

✓ 年間 4.50 月分 → 4.60 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をもとに0.05月分引上げ

寒冷地手当

〔手当額改定: 令和6年4月実施、支給地域改定: 令和7年4月実施〕

✓ 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準引上げは、令和6年4月に先行実施)】

- ✓ 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

俸給

初任給・若年層の水準を大幅引上げ

係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し

地域手当

都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置)
異動保障を3年間に延長

通勤手当等

支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和

扶養手当

配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額

ボーナス

成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充

その他手当

管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大

再任用職員の手当拡大(住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等)

国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

- ✓ 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充

- ・ 1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
- ・ 非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

7 むすび

職員の給与については、地方公務員法において、その職務と責任に応ずるものでなければならないとされ、また、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならないとされている。

本委員会は、これまで述べてきた市職員の給与を決定するに当たって考慮すべき諸事情を総合的に勘案した結果、令和6年4月の公民較差等に基づく給与改定について勧告を行うこととした。

なお、職員の給与制度については、職務・職責に応じた給与を推進する観点から、より適切な制度の構築を進めるため、今後とも、国や他の地方公共団体、民間事業所の動向を踏まえながら検討を行っていくことが必要である。

(1) 令和6年4月の公民較差等に基づく給与改定について

ア 改定の基本的考え方

(月例給)

月例給については、前記3(1)のとおり、本年4月時点で、市職員給与が民間給与を10,400円(2.74%)下回っていることから、市職員の給与水準を市内民間企業従業員の給与水準と均衡させること(民間準拠)を基本として、この較差に見合うよう市職員給与の引上げを行うことが適当である。

(特別給)

特別給(期末手当及び勤勉手当)については、前記3(2)のとおり、市職員の特別給の年間支給月数(4.50月)が、民間における特別給の支給割合(4.60月)を下回っていることから、昨年8月から本年7月

までの1年間における民間の特別給との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げ、4.60月分とすることが適当である。

イ 改定すべき事項

次に掲げる項目ごとに、民間との較差のほか、国や他の地方公共団体の状況を考慮した改定を行うこと。

(7) 給料表

a 行政職給料表

行政職給料表については、市内民間事業所の初任給の状況及び本年の人事院勧告における俸給表の改定傾向等を踏まえ、初任給を始め若年層等に重点を置き、そこから改定率を逡減させつつ幅広い世代で引上げ改定を行うことが必要である。定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額については、常時勤務を要する定年前職員との均衡を踏まえ、所要の改定を行うことが適当である。

b 医療職給料表及び消防職給料表

医療職給料表及び消防職給料表については、行政職給料表の改定との均衡を基本として改定を行うことが必要である。

c 教育職給料表

教育職給料表については、教育職員の職務と責任の特殊性を踏まえ、福岡県等の他の地方公共団体の教育職給料表の改定状況を考慮した改定とすることが適当であるとしてきたところであり、本年においても従来と同様の取扱いとすることが適当である。

ただし、国における給与制度のアップデート及び教師の処遇改善の動きを踏まえ本市における対応を検討する必要があること等から、今後は、本市行政職給料表の改定との均衡を基本と

した改定に向けて検討する必要がある。

d 特定任期付職員給料表及び特定任期付教育職員給料表

特定任期付職員給料表及び特定任期付教育職員給料表については、国に準拠した給料表としていることから、人事院勧告に準拠した改定を行うことが必要である。

(イ) 初任給調整手当

人事院勧告の趣旨を考慮し、福岡市内に勤務する国家公務員に対する当該手当の支給額の改定があった場合には、当該改定に準拠した改定を行うことが必要である。

(ウ) 期末手当及び勤勉手当

a bに掲げる職員以外の職員

市内民間事業所における賞与等の特別給の年間支給割合の状況や人事院勧告における特別給の改定状況を考慮し、以下のとおり改定を行うことが必要である。

- ① 現行の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数4.50月分については、期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.05月分引き上げ、4.60月分とすること。
- ② 本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.05月分引き上げることとし、来年度以降については、6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数が均等になるように配分すること。

b 定年前再任用短時間勤務職員並びに特定任期付職員及び特定任期付教育職員

国に準拠した支給月数としていることから、人事院勧告に準拠した改定を行うことが必要である。

ウ 実施時期

上記イの(ア)（cを除く。）及び(イ)の改定は、令和6年4月1日に遡及して実施する。また、(ウ)の改定は、本年12月期以降の期末手当及び勤勉手当から実施する。

(2) 給与制度のアップデートについて

人事院は、令和4年の「職員の給与に関する報告」において、能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に取り組む中で、給与面でも公務や社会の変化に対応したアップデートが必要であることに言及し、令和5年の「公務員人事管理に関する報告」において、措置を検討する事項の骨格案を、本年の「職員の給与に関する報告」において、具体的な措置内容として、若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定、職務や職責をより重視した俸給体系等の整備、能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定、地域における民間給与水準の反映、採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応等について示したところである。

本市においては、国準拠の考え方を基本として給与制度を構築してきたところであり、給与制度のアップデートについても、国の具体的な制度改正の内容、他の地方公共団体の動向等を踏まえ、実施に向けた検討を早期に行っていく必要がある。

(3) 職員の勤務環境の整備について

ア 時間外勤務の縮減等について

職員が、時間外勤務を縮減するとともに、計画的に休暇を取得することは、職員の健康を保持し、仕事と生活の調和を実現させる観点か

ら重要な課題である。

本市においては、令和元年10月から、時間外勤務の上限を、原則年間360時間としているが、令和5年度において年間360時間を超えて時間外勤務を行った職員の割合は、第7表に示すとおり、全体の7.9%となり、コロナ禍前の水準に戻りつつある。

任命権者においては、引き続き、勤務時間管理の徹底を図ることはもちろん、ICTの活用や業務の見直し等により、職場全体における業務の合理化や効率化の促進に取り組んだ上で、適切な職員配置など業務執行体制の整備に努めるとともに、一部の職員への負担集中を避けるために業務負担の平準化を図るなど時間外勤務の縮減に取り組むことが必要である。

また、教職員に関しては、「福岡市立学校における働き方改革推進プログラム」に基づき、教職員の勤務環境改善の取組等を進めているところであり、令和5年度には、新たに専門コンサルタントを活用した「福岡市立学校における勤務実態調査及び業務改善支援業務」が実施されている。

教育委員会においては、これからも長時間勤務の要因の分析や必要な人員等の点検・検証等を通じて、学校における働き方改革を推進し、教職員が心身の健康を保ちながら、授業や子どもたちへの指導に意欲的に臨める環境づくりを着実に進めることが必要である。

第7表 年間の時間外勤務が360時間を超えた職員の割合

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度
年間の時間外勤務が360時間を超えた職員の割合	12.1%	10.0%	7.9%

(福岡市人事委員会調査)

イ メンタルヘルスの推進について

メンタルヘルスの推進は、職員が健康で充実した生活を送るとともに、その能力を十分に発揮して職務に取り組むためにも重要な課題である。

令和５年度に病気やけがで１月以上休んだ長期病休者の実態を見ると、原因となった傷病で最も多いのは「心の病」で、全長期病休者の６割以上を占めており、依然として高い水準にある。

本市においては、「福岡市職員心の健康づくり計画」及び「福岡市立学校教職員心の健康づくり計画」に基づき、「未然防止」（１次予防）、「早期発見・早期対策」（２次予防）、「職場復帰支援・再発防止」（３次予防）の取組を総合的に推進しているところであるが、任命権者においては、より一層、心身の不調の要因を分析し、メンタルヘルスの推進に向けた効果的な対策をきめ細かに行っていくことが必要である。

なお、「ア 時間外勤務の縮減等について」及び「ウ ハラスメントの防止について」で述べている内容は、職員のメンタルヘルスの観点からも重要な取組であるため、今後も着実に実施していくことが求められる。

ウ ハラスメントの防止について

職場におけるハラスメントを防止することは、職員が心の健康を保持し、その能力を十分に発揮できるような働きやすい勤務環境を整備する上で、重要な課題である。本市においては、ハラスメントの防止等に関する要綱等に基づき、全職員に対してハラスメント防止のための取組を実施してきたところである。

とりわけ職員を監督する地位にある監督者の果たす役割は重要であり、良好な勤務環境を確保するため、自らがハラスメントをしないことはもちろん、ハラスメントの未然防止や職員からの相談対応に迅速に取り組むことが求められる。

任命権者においては、引き続きハラスメント防止のための取組を進めるとともに、より効果的な研修方法、相談しやすい態勢、ハラスメントの実態に応じた適切な対処方法等、事前・事後における対応策を講じ、良好な職場環境を確保していくことが必要である。

エ ワーク・ライフ・バランスの推進について

ワーク・ライフ・バランスの推進は、職員一人ひとりが、職務に精励し、その能力を十分に発揮するとともに、健康で豊かな生活を確保し、育児や介護等の責任を果たすためにも重要な課題である。

本市においては、「福岡市特定事業主行動計画」に基づき、仕事と育児の両立支援をはじめとしたさまざまな取組を実施してきたところである。また、子どもが生まれたすべての男性職員が安心して育児休業を取得できる職場づくりを目指すとして、令和4年9月に同計画における男性職員の育児休業取得率の数値目標を100%に改定した。さらに、令和5年8月には、当該数値目標における取得期間を1週間以上とし、取組を進めている。

また、令和5年12月に「こども未来戦略」が閣議決定され、地方公務員に係る男性職員の育児休業取得率の政府目標が、一般行政部門においては令和7年までに85%（1週間以上の育児休業）と大幅に引き上げられた。

令和5年度における全市の男性職員の1週間以上の育児休業取得率

は、第8表（その1）に示すとおり90.2%と、前述した政府目標を超えたものとなっている。

ワーク・ライフ・バランスの推進に関しては、これまで、さまざまな両立支援制度が整備されてきたところであるが、任命権者においては、引き続き、育児や介護等を担う職員自身の休暇・休業等の取得促進を図るとともに、当該休暇・休業等が取得される職場における業務環境の整備にも十分配慮して取り組んでいくことが必要である。

また、国家公務員においては、フレックスタイム制の見直しなど柔軟な働き方を推進するための取組が進められており、本市においてもこうした国の状況等を踏まえ、実情に応じた柔軟な働き方について研究していくことが求められる。

第8表 子どもが生まれた男性職員の育児休業取得率

その1 1週間以上の育児休業取得率

区 分	令和5年度
取得率	90.2%

その2 育児休業取得率

区 分	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
取得率	20.2%	33.5%	34.7%	60.5%	97.4%

（第8表はいずれも任命権者公表資料「福岡市特定事業主行動計画 令和5年度の実施状況について」を基に作成）

（4）コンプライアンスの推進について

コンプライアンスの推進は、市政に対する市民からの信頼を確保するとともに、職員の人材育成や職場の活性化の面においても重要な課題で

ある。

本市においては、全庁を挙げてコンプライアンスの推進に取り組んできたところであるが、令和5年度の職員の懲戒処分の状況は、処分者数が増加するとともに、停職以上の重い処分の割合が高くなっている。

こうした状況を踏まえ、職員一人ひとりが、全体の奉仕者としての責任を一層自覚し、公務の内外を問わず、規律を遵守し、高い倫理観や使命感を持つことは当然のことであるが、任命権者においては、市民の信頼を確保していくためにも、改めて職員全体のコンプライアンス向上のための環境づくりに取り組んでいくことが必要である。

－おわりに－

本委員会の給与勧告は、労働基本権を制約されている市職員の適正な処遇を確保するため、民間準拠を基本として行っているものである。

市議会及び市長におかれては、本委員会の給与勧告の意義や役割に深い理解を示され、給与勧告どおり速やかに実施されるよう要請する。